



Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools

journal homepage: <http://farplss.org>
doi: 10.33531/farplss.2020.5.6

ISSN 2708-0994



Features of professional identity of National police officers

Alexandrov Yu.

ORCID: 0000-0002-5871-8344

Kharkiv National University of Internal Affairs

Article info

Alexandrov, Yu. (2020). Features of professional identity of National police officers. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*, 41 (5), 35-42.

Accepted 30.11.2020

PhD, Associate Professor of
Sociology and Psychology Dpt.
at faculty № 6 of Kharkiv
National University of Internal
Affairs

The article reveals the problem of effective activities of the National Police of Ukraine in the prevention and detection of crimes. It is noteworthy that for this you need to have a certain level of formation of your professional knowledge and skills, that is, you need high professionalization. Another decisive factor for the successful implementation of the tasks facing the National Police of Ukraine is police training, retraining and morale. Thus, the study of the process of professional identity of the National Police is especially important both in theoretical and in practical terms. The features of the professional identity of the National Police of Ukraine are analyzed. Analyzed the problem of professional identity and commitment to the organization of police officers with different work experience. I studied the professional demand of the individual. It was noted that the problem of professional identity of National Police officers in modern Ukraine is practically not developed and has not received sufficient coverage in the literature. The article analyzes the problems of professional identity in the structure of psychological science and approaches to the study of professional identity in psychology. The problem of identity / marginalism among police officers with different work experience as well as loyalty to the organization among police officers with different work experience was also studied. The results obtained during empirical research show that, taking into account the connection between professional identity and professional development, we conclude that in the process of professionalization, a person not only appears, but also changes. Career growth is accompanied by a change in various types of personality.

Keywords: identity; professional identity; marginalism; professional relevance; loyalty to the organization; professionalism; meta-individuality.

Особливості професійної ідентичності працівників Національної поліції

Александров Ю.В.

кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківський національний університет внутрішніх справ

Александров, Ю.В. (2020). Особливості професійної ідентичності працівників Національної поліції. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*, 41 (5), 35-42.

В статті проаналізовано особливості професійної ідентичності працівників Національної поліції України. Проаналізована проблема професійної ідентичності та лояльності до організації у працівників поліції з різним стажем роботи. Вивчена професійна затребуваність особистості, а також досліджено проблему ідентичність/маргіналізм у працівників поліції з різним стажем роботи. Досліджено професійну ідентичність працівників Національної поліції з різним стажем роботи.

Volume 41, Number 5, 2020

Ключові слова: ідентичність; професійна ідентичність; маргіналізм; професійна затребуваність; лояльність до організації; професіоналізм; метаіндивідуальність.

Вступ

Сучасному працівникові Національної поліції України для ефективної діяльності в запобіганні та розкритті злочинів потрібно мати певний рівень сформованості професійних знань, умінь та навичок, тобто потрібна висока професіоналізація.

Підвищення професіоналізму працівника поліції тісно пов'язано та суттєво впливає на формування професійної ідентичності. Події останніх років переконливо свідчать, що одним з вирішальних факторів успішного виконання завдань, що стоять перед Національною поліцією, є професійна підготовка і моральний дух поліцейських. Таким чином, дослідження процесу професійної ідентичності працівників Національної поліції є досить актуальним як у теоретичному, так і в практичному плані.

Якщо ж розглядати проблему професійної ідентичності працівників Національної поліції в сучасній Україні, то вона ще практично не розроблена і не отримала достатнього висвітлення в літературі.

Тому наразі перед дослідниками та науковцями стоїть проблема дослідити особливості професійної ідентичності працівників Національної поліції, в залежності від стажу роботи.

Стан дослідження проблеми

Ідентичність - широка наукова концепція, яка не так давно досліджується науковцями на пострадянському просторі. Сьогодні, як ніколи, гостро назріває необхідність проведення наукових досліджень, щоб мати можливість спрямовувати і регулювати процес професійної соціалізації майбутніх і діючих працівників Національної поліції. При цьому недостатньо вивченими залишаються питання, пов'язані з аналізом професійних цінностей і поведінкових орієнтацій працівників Національної поліції.

Професійна діяльність є найважливішою стороною життєдіяльності людини, що забезпечує повну самореалізацію особистості, актуалізацію всіх її можливостей. Та не менш важливим є усвідомлення власної приналежності до певної професійної структури, ототожнення себе з обраною професією. Професійний розвиток особистості передбачає цілковите занурення особистості у виконання власних професійних обов'язків і усвідомлення свого місця в системі міжособистісних стосунків колективу та системі професійного простору загалом. Усвідомлення своєї належності до певної професії, що формується в процесі професійної освіти та активного розвитку професійної компетентності, визначається психологами як професійна ідентичність.

У психології не існує єдиного підходу у визначенні професійної ідентичності, оскільки автори різних психологічних шкілкладають свій зміст в трактування даного феномена. Професійна ідентичність досліджувалася рядом вчених: А. В. Гузь, Д. Н.

Завалішина, Є. П. Єрмолаєва, Л. Б. Шнейдер та інш. Професійна ідентичність формується в процесі професійного становлення особистості. На основі проведеного аналізу різних підходів можна розглядати професійну ідентичність, як результат процесів професійного самовизначення, персоналізації і самоорганізації, що виявляється в усвідомленні себе представником певної професії, і відбивається в когнітивно-емоційно-поведінковому самовідображенні [1, с. 48].

У сучасних дослідженнях професійна ідентичність розглядається як основний критерій професійного розвитку особистості [2].

Однак, ідентичність не є простою тотожністю самому собі або іншим. Вона передбачає певні співвідношення «Я та інші».

Професійна ідентичність – психологічна категорія, яка відноситься до усвідомлення своєї належності до певної професії й певного професійного співтовариства. Професійна ідентичність формується в процесі самовизначення й слугує показником професіоналізму.

Досліджень, які б були направлені на вивчення професійної ідентичності недостатньо і практично дуже рідку зустрічаються роботи, присвячені дослідженню та аналізу цього феномена у правоохоронних органах.

Формування професійної ідентичності, в першу чергу, пов'язано з підвищенням професіоналізму. І події останніх років підтверджують, що одним з найважливіших факторів успішної професійної діяльності є підготовка та моральний дух працівників Національної поліції України. Саме людина стоїть в центрі реформування правоохоронної системи України, що підвищує актуальність досліджень процесу професійної ідентичності працівників Національної поліції України. Усвідомлення власної професійної ідентичності є запорукою ефективної діяльності і гармонійності особистості фахівця. Кожна людина прагне ідентифікувати себе з певною професією, це дозволяє їй уникнути психологічного дискомфорту і деградації особистості. Не є виключенням і професія поліцейського [3, с. 120-122].

Мета і завдання дослідження

Мета роботи полягає в дослідженні професійної ідентичності працівників Національної поліції з різним стажем роботи.

Для досягнення мети поставлено такі завдання:

- 1) проаналізувати проблему професійної ідентичності в структурі психологічної науки та підходи до вивчення професійної ідентичності у вітчизняній психології;
- 2) вивчити професійну затребуваність особистості у працівників поліції з різним стажем роботи;
- 3) дослідити ідентичність/маргіналізм у працівників поліції з різним стажем роботи.
- 4) проаналізувати лояльність до організації у працівників поліції з різним стажем роботи.

Наукова новизна дослідження

В даній роботі досліджено особливості професійної ідентичності працівників Національної поліції, в залежності від стажу роботи. При цьому враховувався стаж роботи в «старій» міліції, тобто до реформування системи МВС.

Матеріали та методи дослідження

У дослідженні взяли участь працівники Національної поліції України в кількості 60 чоловік у віці від 21 до 40 років зі стажем роботи від року до п'ятнадцяти років, які були розділені на дві групи: перша (30 чоловік) – зі стажем роботи від року до п'яти років; друга (30 чоловік) – зі стажем роботи від шести до п'ятнадцяти років.

У дослідженні використано комплекс теоретичних та емпіричних методів, що відповідають меті й завданням роботи, а саме: теоретико-методологічний аналіз наукових джерел, систематизація та узагальнення даних за проблемою дослідження, психодіагностичний метод та методи математичної статистики. У межах психодіагностичного методу обрано такі методики:

1. Харитонova Е.В. Ясько Б.А. опитувальник «професійна затребуваність особистості»
2. О. П. Ермолаєва тест «ідентичність/маргіналізм»
3. Баранська С.С. «Методика вимірювання лояльності»

Для підвищення надійності та вірогідності результатів дослідження було використано такі методи математичної обробки, як t-критерій Стюдента, ф-критерій Фішера.

Авторська багато шкальна опитувальна методика «Професійна затребуваність особистості», дозволяє діагностувати рівень вираженості професійної затребуваності особистості і її компонентів.

Методологічною і теоретичною базою для розробки даного опитувальника послужили положення про метаіндивідуальність як феномен продовження життя людини в справах, вчинках інших. В тому числі про відбите Я як ідеально представлене продовження людини в людях. Метаіндивідуальність тлумачать як певні вклади, що здійснює індивідуальність однієї людини в інших людей, провокуючи реальні зміни в їхній особистості [4, с. 71].

Опитувальник відноситься до групи стандартизованих особистісних тестів. особистості». Мета методики - це діагностика рівня професійної затребуваності особистості і її персональний профіль, що включає показники ставлення до себе як професіонала, здатність реалізувати свій потенціал; відношення до професійного співтовариства і суспільства в цілому; переживання професійної затребуваності; ставлення до себе як до компетентного і авторитетного професіонала; оцінки професійної діяльності і її результатів; сприйняття відносин інших і самовідношення як значущого для інших професіонала.

Анкета «Професійна ідентичність-маргіналізм», яка розроблена О.П. Ермолаєвою, призначена для діагностики ступеня ідентифікації людини з обраною

(реалізованою) професійною діяльністю. Анкета складена в формі опитувальника, що включає 56 питань. Кожне питання передбачає вибір тільки однієї з трьох запропонованих відповідей, які розташовуються в порядку убывання сили емоційного зв'язку і ступеня ідентифікації з позицією, сформульованою в питанні.

Методика вимірювання лояльності Баранської С.С. є опитувальником, що складається з двох частин по 25 тверджень, що відносяться до трьох типів лояльності: організаційної лояльності, лояльності професії і лояльності праці.

Результати дослідження

Професійна затребуваність особистості це психічний феномен. Він поєднує сукупність самоставлень у професійній сфері майбутнього фахівця, або фахівця, який вже має досвід роботи, іншими словами-досвідченого фахівця.

До функціональних компонентів професійної затребуваності належать:

- ставлення до себе як до професіонала, який реалізував (реалізовує або реалізовуватиме) свій потенціал;
- приналежність до професійного співтовариства та суспільства у цілому;
- переживання професійної затребуваності;
- ставлення до себе як до компетентного професіонала – впевненість у власній професійній спроможності, достатності професійних знань;
- ставлення до себе як до авторитетного професіонала;
- оцінка професійної діяльності та її результатів;
- сприйняття ставлення інших до себе як до значущого професіонала.

Результати дослідження професійної затребуваності представлені у таблиці 1.

За шкалою «Задоволеність реалізацією професійного потенціалу» (ЗРПП) яка характеризує ставлення людини до себе як професіонала, у першій групі результати значно більші ($(24,0 \pm 0,71)$ ніж у другій ($22,01 \pm 0,41$), що свідчить що в цій групі більш притаманна задоволеність ступенем реалізації свого професійного потенціалу, досягнутим професійним статусом, рівнем професійної компетентності, можливістю повністю себе реалізувати як професіонала, скориставшись для цього можливостями, наданими йому життям. Такі результати можна пояснити тим, що у представників з меншим стажем професійної діяльності, більше можливостей для кар'єрного зростання та реалізації свого потенціалу. Такі результати можна пояснити тим, що у представників з меншим стажем професійної діяльності, більше можливостей для кар'єрного зростання та реалізації свого потенціалу.

За шкалою «Належність до професійного співтовариства» (НПС) не встановлено статистично значимих відмінностей між першою та другою групами.

За шкалою «Переживання професійної затребуваності» (ППЗ), яка діагностує переживання людиною своєї професійної затребуваності, у першій групі досліджуваних встановлено статистично значимо більші результати ($27,8 \pm 0,70$) ніж у другій ($24,60 \pm$

0,79). Це свідчить, що першій групі більш притаманна відсутність переживання професійної незатребуваності, позитивна оцінка свого професійного Я і сприйняття ставлення до себе як професіонала з боку інших людей як позитивне, характерна позитивна оцінка результатів своєї діяльності і визнання важливості, цінності для інших. Досліджувані у другій групі більше переживають неможливість максимально реалізувати себе в професійній діяльності. Може мати місце негативна професійна самооцінка.

За шкалою «Професійна компетентність» (ПК), яка

характеризує ставлення особистості до себе як компетентному професіоналу, у другій групі досліджуваних більші результати ($27,05 \pm 0,61$) ніж у першій ($23,50 \pm 0,39$), що свідчить про те, що другій групі більш притаманна впевненість у своїй професійній компетентності, достатності професійних знань для здійснення професійної діяльності. Досліджувані у першій групі відчувають сумніви з приводу своєї професійної компетентності.

Таблиця 1

Показники професійної затребуваності у працівників поліції з різним стажем роботи ($M \pm m$)

ШКАЛИ	1 ГР. Стаж роботи від року до п'яти	2 ГР. Стаж роботи від шести років до п'ятнадцяти	t	p
ЗРПП Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	$24,0 \pm 0,71$	$22,01 \pm 0,41$	2,43	0,05
НПС Належність до професійного співтовариства	$27,6 \pm 0,68$	$26,30 \pm 0,91$	1,14	-
ППЗ Переживання професійної затребуваності	$27,8 \pm 0,70$	$24,60 \pm 0,79$	3,03	0,05
ПК Професійна компетентність	$23,50 \pm 0,39$	$27,05 \pm 0,61$	4,90	0,05
ПА Професійний авторитет	$22,95 \pm 0,95$	$23,75 \pm 0,75$	0,66	-
ОРПД Оцінка результатів професійної діяльності	$22,05 \pm 0,39$	$26,05 \pm 0,51$	6,23	0,05
СІ Ставлення інших	$24,60 \pm 0,64$	$25,65 \pm 0,53$	1,26	-
СВ Самовідношення	$21,85 \pm 0,53$	$23,70 \pm 0,56$	2,40	0,05
ЗРПЗ Загальний рівень професійної затребуваності особистості	$129,75 \pm 1,94$	$140,65 \pm 2,05$	3,86	0,05

За шкалою «Професійний авторитет» (ПА) не встановлено статистично значимих відмінностей між першою та другою групами.

За шкалою «Оцінка результатів професійної діяльності» (ОРПД) у другій групі досліджуваних встановлено статистично значимі більші результати ($26,05 \pm 0,51$) ніж у першій ($22,05 \pm 0,39$). Це свідчить про те, що другій групі більш притаманна позитивна оцінка своєї професійної діяльності і її результатів, а також очікування позитивної оцінки з боку інших людей (близьких, колег, керівництва), впевненість, що близькі і керівництво цінують і поважають їх як професіоналів. Для них характерне прагнення до високих результатів професійної діяльності та впевненість в тому, що своєю працею вони вносять позитивний вклад в життя суспільства.

За шкалою «Ставлення інших» (СІ) не встановлено статистично значимих відмінностей між першою та другою групами.

За шкалою «Самовідношення» (СВ), яка характеризує

самовідношення людини, обумовлене значимістю як професіонала для близьких, у другій групі досліджуваних встановлено статистично значимі більші результати ($23,70 \pm 0,56$) ніж у першій ($21,85 \pm 0,53$). Це свідчить про те, що другій групі більш притаманне позитивне ставлення до себе як професіонала, задоволення тим, що близькі проявляють інтерес до їх професійної діяльності і вважають їх авторитетними професіоналами, впевненість, що своєю працею вони можуть приносити користь близьким. Досліджувані у першій групі сумніваються в тому, що їх діяльність може приносити користь близьким, а також в тому, що вони взагалі можуть знайти застосування своїм професійним здібностям.

За шкалою «Загальний рівень професійної затребуваності особистості» (ЗРПЗ), яка оцінює загальний рівень сформованості системи відносин до себе як значущого для інших професіонала, у другій групі досліджуваних встановлено статистично значимі більші результати ($140,65 \pm 2,05$) ніж у першій ($129,75 \pm$

1,94). Вони більш позитивно ставляться до себе як до людини, яка реалізувала свій професійний потенціал, менше схильні до переживання незатребуваності результатів своєї діяльності, досвіду, оцінюючи їх як значущі для інших. Вони менше сумніваються в своїй професійній компетентності і впевнені, що в професійному плані є авторитетом для колег, керівництва, близьких. На тлі високого оцінювання результатів своєї професійної діяльності для них характерно очікування позитивного ставлення з боку

інших людей і позитивне самовідношення, обумовлене значимістю їх як професіонала для близьких.

В ході проведення дослідження по методиці О.П. Єрмолаєвої тест «ідентичність/маргіналізм» було отримано дані за трьома шкалами: Високий рівень ідентичності (131-168 балів), Середній рівень ідентичності (94-130 балів), Низький рівень ідентичності (маргіналізм) (56-93 бали) які представлені у таблиці 2.

Таблиця 2

Частота зустрічаємості рівня ідентичності/маргіналізму у працівників поліції з різним стажем роботи (%)

Групи	Високий рівень ідентичності (131-168 балів)	Середній рівень ідентичності (94-130 балів),	Низький рівень ідентичності (Маргіналізм) (56-93 бали)
1 гр. Стаж роботи від року до 5-ти (30 чоловік)	11 чоловік = 36,67 %	19 чоловік = 63,33 %	0 чоловік
2 гр. Стаж роботи від шести років до 15-ти (30 чоловік)	3 чоловік = 10 %	27 чоловік = 90 %	0 чоловік
Φ^* критерій Фішера.	$\Phi^*_{\text{змп}} = 2.548$ відмінність значима при $p \leq 0,05$		

За методикою О. П. Єрмолаєвої (тест «ідентичність/маргіналізм») зафіксовано зниження рівня ідентичності представників другої групи досліджуваних. У представників першої групи результати свідчать про емоційний, суб'єктивний зв'язок людини і професії, не завжди реалістичну (підвищену) оцінку своїх можливостей і перспектив професії, а також високу соціальну бажаність відповідей. Представники другої групи частіше давали відповіді на питання, які свідчать про їх більш раціональну позицію з меншим ступенем залученості. Для розуміння того, з чого більшою мірою формуються бали за тестом «ідентичність / маргіналізм», був проведений аналіз даних щодо аспектів проявів професійної ідентичності який показав, що у представників першої групи ідентичність формується в рамках системи відносин людини з професією (а не професії і професіонала з суспільством) перш за все за рахунок високих моральних принципів, бажання слідувати професійному обов'язку (навіть на шкоду соціальної адаптації та матеріальної забезпеченості). Оцінки свідчать про низький внесок в формування ідентичності аспектів, пов'язаних з розумінням своєї позиції в суспільстві, упевненістю в своїх професійних навичках. У представників другої групи ідентичність більшою мірою формується за рахунок аспектів, пов'язаних з високою оцінкою професійного обов'язку і фіксацією затребуваності професії суспільством, її важливості.

Термін «лояльність» часто вживається в різних теоретичних і практичних дослідженнях, однак питання про те, що мають на увазі різні автори під даним терміном, залишається відкритим. У більшості випадків під лояльністю розуміється коректне, доброзичливе ставлення, дотримання встановлених правил і норм, що

говорить про наявність нормативного та емоційного компонентів лояльної поведінки.

Нормативний і емоційний компоненти лояльності, як правило, виступають в своїй єдності стосовно об'єкта лояльності. Таким об'єктом, в рамках розгляду психологією праці, може виступати як організація, так і професійна сфера, а також трудова діяльність в цілому.

В ході проведення дослідження за методикою Баранської С.С. «Методика вимірювання лояльності» було отримано дані які представлені у таблиці 3.

За результатами досліджень за методикою Баранської С.С. «Методика вимірювання лояльності» встановлено, що за підшкалою «Гордість за організацію» (Г30) другій групі більш притаманно те, що співробітник вважає свою організацію однієї з кращих, відчуває її перевагу над іншими і пишається своєю причетністю до неї. Показник у першій групі свідчить про те, що першій групі більш притаманне байдуже або ж негативне ставлення співробітника до своєї організації, її репутації. За підшкалою «Залучення в справи організації» (ЗвСО) не встановлено статистично значимих відмінностей. За підшкалою «Нелояльна поведінка» (НП) у другій групі досліджуваних встановлено статистично значимі більші результати ($20,75 \pm 0,59$) ніж у першій ($16,10 \pm 0,66$), що означає, що першій групі більш притаманна характеристика співробітника, який слідує прийнятим організаційним правилам і нормам, що не допускає зі свого боку протиправних дій і готового виконувати свою роботу якісно. Такий працівник не замислюється про відхід і, незважаючи на можливу наявність проблем, пов'язує своє майбутнє з роботою саме в даній компанії.

Шкала «Організаційна лояльність» (ОЛ).

Обидві групи показали результати в межах

середнього рівня.

За даною шкалою у другій групі досліджуваних зі стажем роботи від шести до п'ятнадцяти років встановлено статистично значимо більші результати ($54,00 \pm 1,27$) ніж у першій зі стажем роботи від року до п'яти років ($49,70 \pm 0,82$) Це свідчить про те, що другій групі більш притаманне те, що співробітники в цілому віддані своїй організації. Вони вважають виправданим вибір даної організації, приймають і розділяють умови і вимоги роботи в ній, прагнуть бути в курсі планів і проблем компанії і брати участь в її житті і розвитку. Такі співробітники відчують себе відповідальними за

стан справ своєї організації і готові докладати власні сили для її успіху і процвітання. Показник у першій групі свідчить про те, що першій групі більш притаманне те, що організація не є для співробітників чимось більшим, ніж тимчасове місце роботи. Співробітники з низьким рівнем організаційної лояльності легко йдуть з організації при виникненні проблем; вони не бачать причин розділяти відповідальність за невдачі і успіхи своєї компанії, не відчують необхідності брати участь в її житті і докладати власних зусиль для більш якісної, продуктивної роботи і розвитку своєї організації.

Таблиця 3

Показники лояльності у працівників поліції з різним стажем (М $\pm$ m)

ШКАЛИ	1 гр. Стаж роботи від року до 5-ти	2 гр. Стаж роботи від шести років до 15-ти	t	p
ОЛ Організаційна лояльність	$49,70 \pm 0,82$	$20,75 \pm 0,59$	3,43	0,05
ГЗО Гордість за організацію	$17,35 \pm 0,60$	$19,90 \pm 0,60$	3,01	0,05
ЗвСО Залучення в справи організації	$16,55 \pm 0,56$	$18,15 \pm 0,66$	1,85	-
НП нелояльна поведінка	$16,10 \pm 0,66$	$20,75 \pm 0,59$	3,03	0,05
ПЛ Професійна лояльність	$50,90 \pm 0,95$	$58,90 \pm 0,96$	5,92	0,05
ЛП Лояльність праці	$43,30 \pm 1,19$	$52,40 \pm 1,34$	5,08	0,05

Шкала «Професійна лояльність» (ПЛ).

За даною шкалою перша група показала низький результат, друга група показала результат в межах середнього рівня.

За даною шкалою у другій групі досліджуваних зі стажем роботи від шести до п'ятнадцяти років встановлено статистично значимі більші результати ($58,90 \pm 0,96$) ніж у першій зі стажем роботи від року до п'яти років ($50,90 \pm 0,95$) Це свідчить про те, що другій групі більш притаманне прагнення співробітників удосконалювати себе і розвиватися у своїй професійній області. Головним завданням таких співробітників є побудова кар'єри, становлення себе як професіонала, підвищення майстерності роботи. Такі співробітники прагнуть працювати виключно у своїй професійній області з можливістю використовувати і відточувати відповідні навички. Показник у першій групі свідчить про те, що першій групі більш притаманне те, що спеціалізація, область роботи в компанії не є значущою для співробітників. Вони готові виконувати різні види робіт і не бачать мети в удосконаленні себе в одній конкретній професійній області.

Шкала «Лояльність праці» (ЛП).

Обидві групи показали результати в межах середнього рівня.

За даною шкалою у другій групі досліджуваних зі стажем роботи від шести до п'ятнадцяти років встановлено статистично значимо більші результати ($52,40 \pm 1,34$) ніж у першій зі стажем роботи від року до п'яти років ($43,30 \pm 1,19$) Це свідчить про те, що другій групі більш притаманне те, що праця сам по собі є однією з найважливіших цінностей для співробітника. Активна трудова діяльність, робота є сенсом і центральним компонентом в житті такого співробітника, він прагне бути діяльним, корисним і задіяним в різних видах робіт. Показник у першій групі свідчить про те, що для співробітника праця має лише другорядну, інструментальну значимість. У роботі це проявляється у вигляді уникнення додаткових навантажень, ухиляння від справ при появі будь-якого приводу, ліні. Такий співробітник швидше вважатиме за краще не працювати, якщо буде забезпечений необхідними для комфорту його життя матеріальними і нематеріальними благами.

Обговорення результатів

В ході виконання роботи була проаналізована проблема професійної ідентичності в структурі психологічної науки та підходи до вивчення професійної

ідентичності у вітчизняній психології. Ідентичність виступає як складний інтегративний психологічний феномен, який обговорюють і як почуття, і як суму знань про себе, і як поведінкова єдність. Виходячи з того, що ідентичність є синтез характеристик людини в унікальну структуру, яка визначається і змінюється в результаті суб'єктивної прагматичної орієнтації в постійно мінливому середовищі, виділяються різні види ідентичності в залежності від вираженості особистих або соціальних аспектів «Я» (особиста або соціальна ідентичність), свідомих чи несвідомих аспектів (свідома або несвідома ідентичність), повного або часткового включення в групу (повна або часткова ідентичність).

Вивчено професійну затребуваність особистості та досліджено ідентичність/маргіналізм у працівників поліції з різним стажем роботи.

Також в ході дослідження проаналізована лояльність до організації у працівників поліції з різним стажем роботи.

Висновки

Результати, отримані в ході емпіричного дослідження, свідчать про те, що розглядаючи зв'язок професійної ідентичності з професійним розвитком ми приходимо до висновку, що в ході професіоналізації ідентичність не тільки з'являється але й змінюється. Кар'єрне зростання супроводжується змінами різних видів ідентичності. Відбувається перехід від часткових, віддалених одна від одної ідентифікаційних характеристик (знання окремих якостей як професіонала і члена спільноти) до більш загальної концептуальної ідентичності (знання свого статусного і рольового становища, обумовленого приналежністю до професії).

Відчуття професійної затребуваності у працівників поліції з різним стажем роботи змінюється відповідно зі стажем роботи. У представників зі стажем роботи від шести до п'ятнадцяти років в порівнянні з представниками зі стажем роботи від року до п'яти років більш високі показники професійної затребуваності, вони більш позитивно ставляться до себе як до людини, яка реалізувала свій професійний потенціал. Вони менше схильні до переживання незатребуваності результатів своєї діяльності, досвіду, оцінюючи їх як значущі для інших. Вони менше сумніваються в своїй професійній компетентності і впевнені, що в професійному плані є авторитетом для колег, керівництва, близьких, для них характерно очікування позитивного ставлення з боку інших людей і позитивне самовідношення, обумовлене значимістю їх як професіонала для близьких. Першій групі зі стажем роботи від одного року п'яти років більш притаманна задоволеність ступенем реалізації свого професійного потенціалу, досягнутим професійним статусом, можливістю повністю себе реалізувати як професіонала, скориставшись для цього можливостями, наданими йому життям, позитивна оцінка свого професійного Я, визнання важливості, цінності для інших, достатності професійних знань для здійснення професійної діяльності, але в той же час вони відчують знецінення як самої професійної діяльності, так і її результатів на

тлі негативного сприйняття ставлення до себе як професіонала з боку інших людей, сумніваються в тому, що їх діяльність може приносити користь близьким, а також в тому, що вони взагалі можуть знайти застосування своїм професійним здібностям.

Загальне порівняння працівників зі стажем роботи від шести до п'ятнадцяти років в порівнянні з представниками зі стажем професійної діяльності від одного року п'яти років на перший погляд є парадоксом. Даний результат може бути пов'язаний з тим, що представники зі стажем роботи від шести до п'ятнадцяти років за період професійної діяльності накопичили певний багаж знань про професію, зіткнувшись з труднощами реальної професійної діяльності на практиці, і на оцінки ідентичності впливає розуміння труднощів професії (конкуренція в професійному полі, оцінка перспектив кар'єрного росту, і т.д.), що може, породжувати дискомфорт або страх. Представники зі стажем роботи від одного року до п'яти років мають більш високі показники по ідентичності, в порівнянні з представниками зі стажем роботи від шести до п'ятнадцяти років, в зв'язку з тим, що вони пережили кризу первинного становлення у професії, тому відчують себе досить впевнено. Вони не мають повного уявлення про професію, їх зв'язок з нею емоційний, не підкріплений реалістичною оцінкою своїх можливостей і перспектив професії. Тобто висока ідентичність і її провідні аспекти швидше теоретичні, ніж реально діючі. За отриманими даними жоден з досліджуваних першої та другої групи не набрав балів менше середнього рівня ідентичності, це свідчить про те, що серед досліджуваних в цілому відсутні прояви професійного маргіналізму.

Отримані під час дослідження лояльності дані та те, що у представників другої групи зі стажем роботи від шести до п'ятнадцяти років майже за всіма шкалами більш виражена лояльність до організації ніж у представників зі стажем роботи від року до п'яти, не зважаючи на нижчий рівень ідентичності може свідчити про те, що представники другої групи вже пройшли період пошуку себе у трудовій діяльності, більш реально оцінюють особливості обраної професії, з більшою вірогідністю будуть віддані організації під час кризових періодів та періоду реформування та менше схильні до звільнення з органів Національної поліції ніж представники першої групи з меншим стажем роботи.

Виявлені особливості професійної ідентичності працівників Національної поліції з різним стажем роботи можуть бути враховані при організації професійної підготовки, перепідготовки, при атестації, а також використані у розробці тренінгу професійної ідентичності.

Дослідження професійної ідентичності в подальшому можна продовжити з метою розробки методів і методик, спрямованих на діагностику рівня сформованості компонентів професійної ідентичності та розробку соціально-психологічних тренінгів для формування професійної ідентичності в цілому та лояльності до організації як її компоненту.

Література / References

1. Alexandrov, Yu.V. (2017). Definition of "identity" and "professional identity". "Training of law enforcement officers in Kharkiv (1917-2017)": materials of scientific practice. conf., dedicated. to the 100th anniversary of the training of law enforcement officers in Kharkiv (Kharkiv, November 25, 2017) Kharkiv: Kharkiv. nat. University of Internal Affairs Cases, 46-48.
2. Ivanova, IF (2010). Professional identity and success of educational activities of students-psychologists. Scientific Bulletin of Mykolayiv State University named after VO Sukhomlinsky: Coll. scientific works, 2 (5), 129—132.
3. Evdokimova, OO, Posokhova, Ya.S. (2016). Patrol police of Ukraine: formation of professional identity. (Peculiarities of police training in the conditions of reforming the system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine: collection of materials of the I International Scientific-Practical Conference, Kharkiv, May 20, 2016 of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Patrol Police Department of Ukraine; Kharkiv National University). t of internal affairs, Department of special physical training - Kharkiv: KhNUVS.
4. Vyatkin, B. (2001). Meta-individuality and its manifestations in primary school teachers. Questions of Psychology, 3, 70-78.

Society for the Support of Publishing Initiatives and Scientific Mobility Limited

272 Bath Street, Glasgow, G2 4JR Scotland, UK
office@sceintificassociation.co.uk